# Федеральное агентство по культуре и кинематографии

Орловский областной колледж культуры и искусств

#### Курсовая работа

##### по дисциплине

***«Экономика и менеджмент библиотечного дела»***

Тема: «Библиотечный менеджер: требования к личности»

**Выполнила** студентка III курс

Специализации «Библиотековедение»

Иванова М.М.

**Руководитель** Станиславская Г.Н.

### Орел – 2005

**Содержание**

1. Введение
2. Роль руководителя в современной системе управления библиотекой
3. Функции менеджера
4. Профессиональные качества менеджера
5. Личностные качества менеджера
6. Самоменеджмент руководителя библиотеки
7. Заключение
8. Приложение
9. Список литературы

## **Введение**

В условиях открытого демократического общества и предпринимательской деятельности в России возникла объективная необходимость в изменении парадигмы управления. Для изменения сложившегося положения необходим поиск новых подходов к управлению этим требованием в наибольшей степени отвечают теория и практика современного менеджмента.

Активный интерес к менеджменту отразил насущную потребность библиотек в формировании нового класса специалистов, которые способны к решению сложнейших проблем управления современной библиотекой. Специфика решаемых задач предопределила особую роль руководителя библиотеки. Это менеджер профессионал, обладающий специальными знаниями, навыками, умениями в области управленческой деятельности.

В настоящее время понятие «менеджер» завоевало прочные позиции в профессиональной среде. Все большее число библиотек пополняется молодыми энергичными менеджерами.

Настоящая курсовая работа ставит целью рассмотреть следующие вопросы:

Нужны ли определенные качества личности, для того чтобы быть руководителем? Какие требования предъявляются к современному менеджеру? Что предполагает работа менеджера?

В нее включаются следующие разделы:

* роль руководителя в современной системе управления библиотекой
* функции менеджера
* профессиональные качества менеджера
* личностные качества
* самоменеджмент

Для работы над курсовой использовалась литература за последние 10 – 15 лет.

**II. Роль руководителя в современной системе управления библиотекой**

В последнее десятилетие понятие «менеджер библиотеки» стало использоваться в профессиональной терминологии гораздо чаще и уважительнее. Достаточно сказать, что все большее число библиотек пополняется специалистами, получившими в профессиональных высших учебных заведениях престижную менеджерскую квалификацию.

Активный интерес к менеджменту как одна из самых характерных тенденций современности отразил насущную потребность библиотек в формировании нового класса специалистов, которые способны к решению сложнейших проблем переходного периода.

Новая модель позволяет на уровне библиотеки развить многоаспектную управленческую деятельность по планированию стратегии, определению долгосрочных перспектив, изучению факторов внешней среды, организации эффективного взаимодействия и мотивами сотрудников. В центре стратегии концепции библиотечного менеджмента находится человеческий фактор, поскольку человек рассматривается как наивысшая ценность.

Менеджер-профессионал, достигший уровня мастерства. Компетентности и морально-личностных качеств, что может активно осуществлять позитивные вклады как в развитие библиотеки, так и в развитие работающих в ней библиотекарей. Ответственность в делах, умение рисковать в нетрадиционных ситуациях, чувствительность к инновациям, умение управлять конфликтами, стремление к самосовершенствованию, высокая работоспособность, устойчивость к стрессам, общее позитивное отношение к жизни.

Сформировать корпус управленцев нового типа – задача исключительно сложная. Образ менеджера как профессионала, обладающего специальными знаниями в области управления, создается и поддерживается в менеджменте всей системой обучения.

Принцип профессионализма руководства родился одновременно с менеджментом и эволюционировал вместе с ним как незыблемое кредо Ф. Тейлор. С именем которого связано становление менеджмента как самостоятельной области знаний, доказывает, что «принципы научного менеджмента» применимые ко всем видам человеческой деятельности и, если их использовать правильно, они дадут поразительный результат. Ф. Тейлор поставил задачу компетентного управления, отказался от линейной системы организации, разработав в качестве альтернативы функциональную систему управления; обозначил как ведущую в сфере управления функцию планирования.

Административная или классическая школа, развивавшая в 1920-е гг. общие методологические основы научного менеджмента, достаточно строго и определенно указывала на необходимость управленцев чрезвычайно высокой квалификации.

Крупнейший представитель этой школы А. Файоль, писал: «Рассудительный и расчетливый менеджер – это человек, который имеет все знания, необходимые для разрешения стоящих перед ним управленческих, технических, коммерческих и финансовых проблем, а также достаточную физическую и интеллектуальную энергию и работоспособность…»

В других школах и концепциях менеджмента изучались элементы деятельности менеджеров, распределение их времени, неформальные моменты управленческого труда.

Следовательно, искусство управления является чем-то отличным от умений специалиста в том деле, которым управляют. «,Хороший менеджер, - писал В. Ньюмен, - может получить все возможное от своих подчиненных, не зная в точности, как каждый из них выполняет свою работу, но будучи в достаточной степени осведомлен в возможностях каждой области деятельности, путях ее использования для достижения результатов».

Профессионализм как основа управления признает во всех концепциях менеджмента. Более того, несмотря на существенную специфику развития и применения менеджмента в национальном масштабе, менеджер-профессионал является категорией высшего порядка, обусловливающий международный характер менеджмента. Признается, что подготовка и формирование менеджеров в разных странах очень сблизились и по существу, и по методам организации обучения, особенно в последние два десятилетия. Менеджмент как профессия становится поистине интернациональным.

**III. Функции менеджера**

Работа менеджеров имеет много общих характеристик. Просмотрев множество работ на эту тему, С.П. Хэйлс суммировал отличия управленческого труда от любой другой профессиональной деятельности. Во-первых, в управлении объединяются как элементы собственного руководства с элементами специальности, профессии, когда руководители наряду со своими непосредственными обязанностями выполняют и неуправленческие функции. Во-вторых, существенным элементом управленческого труда является налаживание межличностных отношений. В-третьих, природа управленческого труда переменчива – по продолжительности, по периодам, по многообразию решаемых задач.

 Одним из самых популярных источников на тему, чем занимаются менеджеры, является книга американского теоретика в области менеджмента Генри Минцберга «Природа управленческого труда». Минцберг рассматривает работу менеджера как последовательный ряд ролей, которые он берет на себя в процессе достижения организационных целей. Роли сгруппированы в три больших класса: Межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений. Все они взаимозависимы и взаимодействуют для создания единого целого.

Межличностные роли охватывают сферу взаимодействия менеджера с людьми. Они оказывают прямое влияние на статус и авторитет руководителя. Директор представляет библиотеку в различных внешних структурах является лидером собственного коллектива, выступает в качестве главы библиотеки, выполняя обязанности правового или социального характера.

Информационные роли включают передачу и прием информации, когда менеджер служит своеобразным информационным центром или представителем по связям с общественностью.

Роли в принятии решений многоплатоны с охватывают широкий круг проблем, начиная с планирования собственного времени и кончая прогнозированием перспектив развития библиотеки. Если директор берет на себя роль инициатора инновационных процессов в библиотеке, то он изыскивает возможности внутри самой библиотеки и за ее пределами, разрабатывает и модернизирует проекты по совершенствованию деятельности. В случае когда руководитель берет на себя ответственность за корректировку действий, для него важна роль человека, устраняющего помехи в избранном курсе. Здесь же важны роли менеджера, распространяющего ресурсы и ведущего переговоры.

**IV. Профессиональные качества менеджера**

Менеджер – это человек, занимающий постоянную управленческую должность и наделенный полномочиями принимать решения по определенным видам библиотечной деятельности.

К современному менеджеру предъявляются в первую очередь требования высокого профессионализма и компетентности и именно в области управления. Недостаточно быть специалистом библиотечного дела. Необходимо знать закономерности и принципы управления, теорию и практику современного менеджмента, теорию организации и методы моделирования организационных структур функционирования библиотеки, фолрмы и методы мотивации целенаправленного поведения людей в процессе библиотечного труда, современные парадигмы мотивационного управления, системный подход к проектированию маркетинговых структур в библиотеке, методы комплексного анализа библиотечной деятельности.

Деятельность современного руководителя осуществляется в социально-психологическом, организационном, правовом экономическом направлениях, каждое из которых требует совокупности основательных знаний и умений.

Руководство совместной деятельностью людей состоит во взаимосвязи, с одной стороны, единоначалия, предполагающего и самостоятельность, и ответственность, и инициативность, а с другой – самоуправление коллектива, для чего руководителю необходимо мыслить и действовать творчески, умножая свои интеллектуальные усилия за счет коллективных сил подчиненных. Умение управлять людьми, уровень влиятельности менеджера составляет сегодня основу руководства. Поэтому он должен в совершенстве владеть социально-психологической методикой управления. Его функциями являются определение норм поведения подчиненных, удовлетворения в меру возможностей их нужд и защита их интересов. Социально-психологическое направление деятельности руководителя базируется на знании основ формирования организационной культуры, принципов развития социальных отношений, традиций, обычаев.

В общем объеме управления библиотекой значительное место принадлежит организационной работе менеджера. Она охватывает многие стороны управления: постановку целей и задач; обеспечения ресурсами; организацию труда, деловых контактов, контроля; прогнозирование новых направлений деятельности.

В осуществлении жизнедеятельности современной библиотеки важное место принадлежит правовому направлению (законодательные и правовые акты, налоговая политика, государственное регулирование предпринимательства).

Экономическое направление деятельности современного руководителя библиотеки включает координацию материальных и трудовых ресурсов, управление маркетингом, принятие решения о соотношении платных услуг в общем объеме библиотечного обслуживания.

Управление – это самостоятельная область знаний, требующая глубокого, вдумчивого и последовательного освоения. Это не просто отдельная дисциплина, а междисциплинарная область знаний, которую теоретики называют управленческой мыслью. В настоящее время развитие менеджмента и осуществление под воздействием этого влияния для решения главной проблемы – как добиться желаемых результатов путем согласования многих людей.

Мастерство менеджера проявляется в самых разнообразных областях: наличие и способности применять конкретные знания; умение работать с широким кругом людей, определении проблемных зон в поиске альтернатив.

Современная динамичная многовариантная система взаимодействия различных управленческих структур значительно расширяет круг требований к способностям руководителя. Наиболее адекватно влияние политических, социальных, психологических изменений на личность руководителя в современном мире представили английские консультанты по управлению М.В. Вудкок и Д. Френсис. По их мнению, от умелого менеджера в настоящем и будущем требуются способность управлять собой, наличие разумных личностных ценностей и четких личностных целей, упор на постоянное саморазвитие, навык решать проблемы, восприимчивость к инновациям, умение влиять на окружающих и знание современных управленческих подходов, способность руководить, обучать подчиненных и развивать их мастерство, формировать эффективные трудовые коллективы.

Одно из главных требований к современному руководителю – наличие разумных личностных ценностей. Именно они определяют все поведение менеджера и диктуют выбор правильных, однозначных решений. Руководитель, которому не ясны его собственные личностные ценности, не имеет твердой базы для действий, склонен к принятию спонтанных решений, поэтому каждому менеджеру важно и целесообразно определить и выработать главные ценностные установки. Основой для этого служит уверенная и активная жизнедеятельная позиция, положительное и открытое отношение к окружающим.

Следующее необходимое качество – способность ставить четкие личные цели. Именно они позволяют выработать критерии, по которым руководитель может судить о важности того, что он делает, убедиться в правильности выбранного пути.

Работа менеджера предполагает высокую способность к самообразованию. Современный руководитель, будь то директор крупной библиотеки и заведующий сельским филиалом сможет эффективно выполнять свои представленческие функции лишь при условии постоянного внутреннего обучения повышения квалификации в той или иной форме.

Первоочередная обязанность руководителя – решение проблем, поэтому опыт в этой сфере является ключевым для их работы, соответствующие способности решения проблем, должен развивать в себе каждый руководитель. Умело решающего проблемы менеджера отличают: выбор методов, подходящих к определенной ситуации, использование системного, комплексного подхода, четкое определение ответственных за проблему и цели в работе каждого сотрудника, эффективное планирование, анализ, контроль, координация.

Неотъемлемая черта менеджера – творческие способности. Он может смело нарушать традиции, испытывая потребность в переменах, предпочитать новаторские решения, идти на риск. Он также ценит творческий потенциал в других людях, поддерживая совершенно новые идеи, поощряются совершенно новые предложения.

В характеристике руководителя должно присутствовать умение влиять на окружающих. Авторитет – очень сложное понятие, здесь включается такой фактор, как непосредственное влияние на окружающих, создающееся личным общением, манерой поведения, одеждой, наружностью и т.п.. Авторитетный менеджер уверен в себе, ясно излагает свои мысли, дает четкие указания, стремится быть настойчивым, прислушивается к другим, имеет убедительный внешний вид.

Следующее качество менеджера – понимание стиля и практики менеджмента. Ключ к эффективному управлению заключается в способности руководителя тщательно и углубленно анализировать ситуацию и на этой основе выбирать подходящую в данный момент философию менеджмента. Способность к свободному владению различными стилями руководства всегда привлекательна для окружающих, делает их единомышленниками менеджера, участниками решения новых сложных проблем.

Ключевой задачей управления становится обучение подчиненных и развитие их способностей. Менеджер – это по совместительству преподаватель, который создает коллективе атмосферу, благоприятную для обучения своих сотрудников, развитие их мастерства. Высокие педагогические способности руководителя проявляются в том, что он прекрасно знает сильные и слабые стороны окружающих, дает подчиненным сложные задания и ставит перед ними цели, требующие усилий, систематически консультирует сотрудников и оценивает их потенциал.

Прямая обязанность менеджера – создание дружного, сплоченного коллектива. Руководителю библиотеки необходимо осознание важности коллективной работы, которая выступает ощутимым фактором поддержки и воодушевления. Руководитель, способный к формированию коллектива, поддерживает идеи коллективизма, правильно и умело подбирает кадры, заботится о каждом, создает оптимальный психологический климат. Чем выше уровень культуры управленческого труда руководителя, тем значительнее его влияние на социально-психологический климат.

**V. Личностные качества менеджера**

На вопрос, нужны ли определенные качества личности для того, чтобы быть руководителем, менеджмент дает однозначно утвердительный ответ. Так же как далеко не каждый человек пригоден к работе художника, педагога или библиотекаря, так и не каждый способен к управленческой деятельности. К ней надо иметь предрасположенность, определенные черты характера. Основываясь на исследованиях американского психолога М. Шоу, отечественный ученый Р.Л. Кричевский в обобщенный портрет руководителя включил: биографические характеристики, способности и личностные черты.

Биографический подход становится все более популярным. Многочисленные психобиографические исследования посвящены такой важной характеристике менеджеров как возраст. Однако однозначных выводов относительно оптимальных возрастных границ не получено. Распространено понятие как «психологический возраст», рассматривающее не только природную, но и социальную детерминированную обусловленность этой характеристики менеджера.

В рамках биографического подхода предметом изучения является также пол руководителя управления. Как правило, менеджмент считается мужским делом. Однако в библиотечной сфере большинство руководителей – женщины. И этот объективный факт требует адекватного теоретического обоснования необходимых женщине-руководителю личностных моментов управленческого поведения. Практически все психологи рекомендуют женщине, оказавшейся на руководящей должности, не забывать своих естественных черт, не подражать мужскому стилю руководства. А использовать собственные природные достоинства. Наилучший стиль руководства со стороны женщин кроется в гибком сочетании неоднородных качеств: строгости и доброты, женственности и деловитости, спокойствия и требовательности, мягкости и воли.

Важным биографическим показателем признается образование руководителей. В современных условиях престижным считается наличие двух дипломов: по гуманитарной и социально-экономической специальности.

Способности руководителя составляют второй блок его характеристик. В этом аспекте привлекает внимание книга английских консультантов по управлению Майкла Вудкока и Дэйва Френсиса «Раскрепощенный менеджер». Ее ценности в том, что личность менеджера исследована авторами в условиях нестабильности и изменчивости современного мира.

Современный менеджер должен обладать следующими качествами:

* умение управлять собой, то есть быть энергичным, жизнестойким, оптимистичным, уметь справляться со стрессами и жизненными трудностями;
* иметь личные установки, характеризующие ответственность и принципиальность руководителя и в высшей степени его авторитет и влиятельность;
* определить цели, обуславливающие последовательность действий руководителя, разумное распределение сил, объективность оценки деятельности коллег и подчиненных;
* иметь способность к саморазвитию и обучению, как осознанной потребности, отраженной в процессе ее непрерывного профессионального и личностного самосовершенствования;
* уметь решать проблемы, необходимые в нынешних условиях постоянного обновления, выбрать подходящую методику, использовать комплексный подход;
* обладать творческими способностями, выраженными в адекватном поведении в нестандартных ситуациях, настроенности на инновации, умение руководить творческими людьми;
* оказывать влияние на людей, которое выражается в уверенности, убедительности изложения своих доводов, настойчивости в достижении намеченных целей;
* понимать особенности управленческого труда, то есть владеть различными стилями руководства, искренне общаться с подчиненными, создавать в коллективе позитивный рабочий климат;
* иметь преподавательские способности для создания в коллективе обучающей среды, в целях решения сложных задач, точно оценивать потенциал своих сотрудников;
* формировать коллектив, поддерживающий идеи коллективизма, уметь правильно подобрать сотрудников, заботиться об удовлетворении их потребностей, строить здоровые межгрупповые отношения, использовать конфликтные ситуации в конструктивных целях.

Перечень способностей, которыми должен обладать менеджер в нынешних условиях, несет важную психологическую нагрузку. Роль идет о самоменеджменте, как необходимости руководителя правильно анализировать и оценивать собственный управленческий потенциал. Частенько руководители в попынке оправдать неумение ссылаются на объективные трудности, не позволяющие им реализовать стратегические решения.

Но главная причина кроется в неумении перестроить свое мышление и использовать резервы, заложенные в самом себе.

Черты личности – последний блок характеристик руководителя. Здесь широкое поле для психологических исследований, которые на первый план выдвигают: способность доминировать, уверенность в себе, эмоциональную уравновешенность, стрессоустойчивость, стремление к победе, креативность, ответственность, предприимчивость, независимость, надежность, общительность.

В преимущественно женских библиотечных коллективах ценится умение руководителя создать дружную сплоченную группу, что берет начало в способности общаться с людьми, создавать благоприятное условие труда, быта, отдыха. Требования к руководителю среди женщин и мужчин различны. Согласно опросу среди женщин, основными требованиями к руководителю названы эмоциональная стабильность, такт, организаторские способности, готовность помочь, компетентность, ум, принципиальность. Мужчины на первое место ставят компетентность, ум, а затем принципиальность, организаторские способности, информированность, такт, готовность помочь.

Директор библиотеки решает стратегические задачи, поэтому для него на первом плане – широта мышления, стремление к самостоятельным действиям.

**VI. Самоменеджмент руководителя библиотеки**

В приемной практики каждого директора библиотеки сейчас увидишь компьютер, а на рабочем столе – органайзер. Существенной тенденцией последнего становится формирование целого научного направления, названного самоменеджментом.

Самоменеджмент, по определению профессора Л.И. Зайверта – ведущего эксперта по рационализации труда менеджеров, представляет собой последовательное и целенаправленное использование испытанных методов работы в повседневной практике для того, чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время. Самоменеджмент понимается как средство саморазвития индивида – менеджера в рамках всеобщей организационной науки. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать собственные, возможности, сознательно управлять течением своей жизни и преодолевать негативные собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни и преодолевать негативные обстоятельства как на работе, та ки в личной жизни.

Планирование рабочего времени, ежедневный анализ рабочего дня, его структурирование и другие методы научной организации управленческого труда по-прежнему составляют основу самоменеджмента. Новое здесь – включение методики НОТ в систему управленческих функций целеполагания планирования, принятия решений, организации, контроля, коммуникации.

Целеполагание в самоменеджменте так же, как и в любой другой области управленческой деятельности, означает определение перспектив, ориентацию и концентрацию личностных ресурсов руководителя на том, что должно быть достигнуто. Постановка целей осуществляется в профессиональной и личной сфере проводится на основе ситуационного анализа собственных сильных и слабых сторон, баланса личных успехов и неудач.

Распространено утверждение, что настоящий руководитель «живет только работой», он неутомим, всегда на месте, всегда независим от внешних условий и чрезвычайно мобилен. Однако может ли быть руководителем человек, не являющийся личностью, не имеющий личных интересов, жизнь которого лишена другого содержания, человек, не признающий ни семейных, ни дружеских уз, рассматривающий досуг ленив как вынужденный перерыв в работе? Очевидно, что руководитель такого традиционного, технократического типа не может справиться с задачами, которые ставит современность.

После ситуационного анализа следует тщательно оценить успех в работе, определить какие способности, знания, опыт были необходимы, чтобы достичь этих успехов. Это составит потенциал, который обеспечит дальнейшее развитие. С другой стороны, баланс крупнейших неудач и поражений, анализ качеств. Следствием которых они стали, приведет к выводам, как избежать этого в будущем.

Последняя фаза процесса постановки целей – конкретное формулирование целей. Одновременно это переход к следующей функции самоменеджмента – планированию.

Преимущества планирования обнаруживаются в таких сферах менеджмента как достижение целей, обозримость проблематики, установление приоритетов, сроков, резервов времени, повышение эффективности и т.д. Сам процесс планирования аналогичен осуществлению одноименной управленческой функции, поэтому взгляды исследователей сходятся в том, что составляет его основу.

Для того, чтобы планирование превратилось в действительно важный фактор организации труда и не стало формальных правил. Определяющим из них является составление плана лишь на часть своего рабочего времени, как показывает опыт, лучше всего на 60%. Немаловажное правило – работать над своими планами регулярно и систематично, последовательно доводя до конца начатое дело. Фиксировать в планах надо результаты или цели, то есть конечное состояние, а не просто какие-либо действия.

Планирование личного времени руководителя неразрывно связано с разработкой определенного режима рабочего дня, который должен соблюдаться, уточняться, постепенно превращаться в норму.

Внедрение графиков повышает ритмичность работы руководителя любого уровня, устраняя чрезмерную нагрузку, способствует решению всех вопросов. Необходимо, чтобы графики работы для управленческого аппарата библиотеки были скоординированы.

И все же молодому руководителю вряд ли целесообразно начинать работу со строгой регламентации времени. Пользуясь планами, руководитель почувствует удовлетворение от того, что исчезли «горящие» дела, исполнители потянулись к работе, а сам он стал более плодотворно использовать рабочее время.

**Заключение**

В последнее десятилетие понятие «менеджер библиотеки» стало гораздо чаще и уважительнее использоваться в профессиональной терминологии. Все большее число библиотек пополняется специалистами, получившими в профессиональных высших учебных заведениях престижную менеджерскую квалификацию.

Современный менеджер выполняет следующие функции:

* неуправленческие
* налаживание межличностных отношений
* информационные
* принятие решений и многие другие.

Для выполнения этих функций к современному менеджеру предъявляются в первую очередь требования высокого профессионализма и компетентности именно в области управления. В настоящее время менеджеры обладают следующими профессиональными качествами:

* высокая способность к саморазвитию
* решение проблем
* творческие способности
* умение влиять на окружающих
* создание дружного, сплоченного коллектива и т.д.

Так же менеджер обладает следующими личностными качествами: уметь управлять собой, определять цели, умение формировать коллектив, иметь личные установки, характеризующие ответственность и принципиальность руководителя и в высшей степени его авторитет и влиятельность.

Перечень способностей, которыми должен обладать менеджер в нынешних условиях, несет важную психологическую нагрузки. Речь идет о самоменеджменте как необходимости руководителя правильно анализировать и оценивать собственный управленческий потенциал.

Современный менеджер – это профессионал, который с оптимизмом оценивает будущее библиотеки, умеет находить рациональные пути выхода из самых трудных ситуаций.

**Список использованной литературы**

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. – Народное образование, 1995. – 160 с.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. для руководителя-практика/Пер с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
3. Дункан Д.У. Основополагающие идеи в менеджменте: Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики./ Пер с англ. – М.: Дело, 1996. – 276 с.
4. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: Советы руководителям, как эффективно использовать свое время. – М.: Экономика, 1990. – 335 с.
5. Зигерт В., Ланг Л. руководитель без конфликтов/Сокр. Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990. – 335 с.
6. Карташова Л.В., Кнеппер Е.В. История мирового менеджмента /Учеб. Пособие. – М.: МГУК, 1998. – 92 с.
7. Кротова Н.В., Кнеппер Е.В. История мирового менеджмента: учеб пособие. – М.: МГУК, 1998. – 92 с.
8. Ле повторить ошибок: Практические советы руководителю: сост. И.В. липшец. – М.: Экономика, 1988. – 253 с.
9. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
10. Мильнер Б.З. Теория организации: курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 336 с.
11. Психология управления: курс лекций. – М.; Новосибирск: ИНФРА-М, 1997. – 150 с.
12. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф. и др. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 352 с.
13. Секреты умелого руководителя./Сост. И.В. Липшиц. – М.: Экономика, 1991. – 320 с.
14. Старобинский Э.К. Как управлять персоналом: учеб. практ. пособие. – М.: ЗАО «Бизнесс-школа «Интел-Синтез», 1999. – 380 с.
15. Суслова И.М. Менеджер библиотеки: требования к профессии и личности. Учеб. пособие Для вузов и колледжей культуры и искусств. – 2-е изд., дораб. и доп. / Московский государственный институт культуры и искусств. – М.: Изд-во МГУКИ, НПО Профиздат, 2002. – 144 с.
16. Суслова И.М. Менеджер библиотеки: учеб. пособие. – М.: МГУК, 1993. – 94 с.
17. Суслова И.М. Стратегическое управление библиотечной деятельностью. – М.: МГУК, 1998. – 53 с.
18. Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
19. Шепель В.М. Имеджеология: секреты личного обаяния. – М., 1997. – 168 с.